



Copie
Délivrée à: tribunal du travail de Bruxelles
art. Autres
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Numéro du répertoire 2017/ 2801
Date du prononcé 16 novembre 2017
Numéro du rôle 2017/AB/753

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre

Arrêt

COVER 01-00000962023-0001-0014-02-01-1



DROIT DU TRAVAIL - protection conseillers prévention

Arrêt contradictoire

Définitif

BNP PARIBAS FORTIS SA, dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, Montagne du Parc, 3,

partie appelante,

représentée par Maître VOTQUENNE Didier, avocat à 1170 BRUXELLES, chaussée de la Hulpe, 166,

représentée par Maître VOTQUENNE Alexandra, avocate à 1170 BRUXELLES, chaussée de la Hulpe, 166,

contre

Madame P

partie intimée,

représentée par Maître TYMEN Alexandra loco Maître DELPORTE Christiaan, avocat à 1170 BRUXELLES, Terhulpesteenweg 181/24

★

★ ★

I. LES FAITS

Le Docteur P a été engagée par BNP PARIBAS FORTIS à partir du 1^{er} août 2015 pour une durée indéterminée, à mi-temps, en qualité de conseillère en prévention-médecin du travail. Jusqu'au 31 mars 2017, elle exerçait cette fonction au sein du service de surveillance de la santé, faisant partie du service interne pour la prévention et la protection au travail institué au sein de la Banque.

┌ PAGE 01-00000762023-0002-0014-02-01-4 ─┐



La Banque occupait six conseillers en prévention. Cinq comités pour la prévention et la protection au travail (CPPT) sont institués au sein de l'entreprise : un comité Entités centrales-Bruxelles et quatre comités régionaux : nord-ouest, nord-est, sud-ouest, sud-est.

Au cours de l'année 2016, la Banque a étudié l'opportunité d'externaliser des activités non cruciales, qui pourraient être confiées à un partenaire externe. Ce processus répond, selon la Banque, à des motifs économiques et financiers, de productivité, de nécessaire spécialisation et au souhait stratégique de se concentrer uniquement sur ses activités cruciales.

Dans ce contexte, la Banque a envisagé l'externalisation des missions du service de surveillance de la santé.

Le 30 juin 2016, la Banque a demandé l'avis préalable du CPPT Entités centrales-Bruxelles sur le projet d'externalisation du service de surveillance de la santé. Le comité a rendu un avis défavorable.

La Banque a demandé l'avis du fonctionnaire du service public compétent, à savoir la direction générale Contrôle du bien-être au travail instituée au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Estimant que la concertation sur le projet d'externalisation devait avoir lieu au sein de chacun des cinq CPPT de l'entreprise, le fonctionnaire n'a pas donné d'avis.

Le 7 octobre 2016, la Banque a demandé l'avis préalable des cinq CPPT sur le projet d'externalisation du service de surveillance de la santé. Une information détaillée a été adressée aux six conseillers en prévention-médecins du travail par courrier recommandé du même jour. Les représentants du personnel au sein des cinq comités ont rendu des avis défavorables.

Le 9 novembre 2016, la Banque a demandé l'avis du fonctionnaire de la direction générale Contrôle du bien-être au travail. Le 11 janvier 2017, ce fonctionnaire a donné un avis « globalement » positif sur le projet d'externalisation, aux motifs que « selon nous, rien ne prouve qu'une externalisation en soi détériorera le bien-être des travailleurs au sein du groupe BNP Paribas Fortis ». Cet avis a été notifié aux CPPT.

Le 2 février 2017, le conseil d'administration de BNP PARIBAS FORTIS a décidé de conclure un contrat avec le service externe pour la prévention et la protection au travail IDEWE, en vue de lui confier l'exécution des missions de surveillance de la santé de ses travailleurs. Ce contrat sera conclu le 17 mars 2017 pour prendre effet le 1^{er} avril 2017.

La Banque a informé chacun des conseillers en prévention ainsi que les membres des comités de sa décision par des courriels, respectivement le 3 février et le 6 février 2017.



Durant les mois de février et mars 2017, des contacts ont eu lieu entre la Banque et les conseillers en prévention-médecins du travail en vue d'examiner les options possibles quant à un emploi chez IDEWE et/ou un départ négocié.

Aucun d'entre eux n'a accepté d'emblée l'offre d'emploi d'IDEWE. Quatre des six conseillers en prévention ont conclu une convention de départ avec la Banque.

Le 23 février 2017, le Docteur P et deux de ses collègues médecins du travail ont fait part à la Banque de leur décision de ne pas travailler pour IDEWE. Ils ont dénoncé dans ce courrier que l'externalisation constituait à leurs yeux une erreur fondamentale, justifiée par des raisons financières sans égard pour le bien-être des travailleurs.

Aucun accord n'a pu être trouvé entre la Banque et le Docteur P sur les conditions d'un départ négocié.

Par un courrier recommandé du 7 avril 2017, accompagné de pièces, la Banque a informé le Docteur P de son intention de rompre unilatéralement son contrat de travail en application de l'article 5 de la loi du 20 décembre 2002 relative à la protection des conseillers en prévention. Les motifs invoqués sont la décision de la Banque d'outsourcer son service de médecine du travail et, par la suite, le choix du Docteur P de ne pas répondre favorablement à l'offre d'occupation d'IDEWE et, ensuite, le fait qu'aucun accord n'a été atteint avec elle concernant une formule de départ.

Par un courrier recommandé du même jour adressé aux membres des cinq CPPT, la Banque a demandé leur accord quant à la résiliation du contrat de travail du Docteur P ainsi que du Docteur L conseiller en prévention-médecin du travail qui dirigeait le service de surveillance de la santé au sein de la banque.

Par une lettre du 13 avril 2017, le Docteur F et le Docteur E ont dénoncé auprès de la Banque le fait que selon eux, l'externalisation du service de surveillance de la santé aurait pour conséquence un grand nombre d'atteintes aux garanties visant à assurer le bien-être des travailleurs de l'entreprise.

Les deux CPPT du nord du pays ont marqué leur accord sur le fait que les motifs justifiant l'intention de licencier le Docteur E étaient étrangers à son indépendance. Le CPPT Entités centrales-Bruxelles n'a pas marqué son accord sur l'intention de licencier les deux conseillers en prévention-médecins du travail. Les deux CPPT du sud du pays n'ont pas marqué leur accord sur l'intention de licencier le Dr P

La Banque a demandé l'avis du fonctionnaire compétent au sein du Contrôle du bien-être au travail. Celui-ci a émis son avis le 7 juin 2017 en ces termes : « L'argumentation et la documentation mises à disposition de l'Inspection ne fournissent pas suffisamment de



preuves que le licenciement envisagé porte effectivement atteinte à l'indépendance des conseillers en prévention ».

Par une citation signifiée le 28 juin 2017, la Banque a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles conformément à l'article 18 de la loi du 20 décembre 2002.

Une procédure similaire a été entamée en vue de la rupture du contrat de travail du Docteur F

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

BNP PARIBAS FORTIS a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles de dire pour droit que les motifs de la rupture unilatérale du contrat de travail envisagé sont étrangers à l'indépendance de Madame I dans l'exercice de sa fonction de conseiller en prévention et donc de l'autoriser à rompre unilatéralement le contrat de travail de Madame P moyennant respect des dispositions de la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail.

Par un jugement du 8 août 2017, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare la demande de la S.A. BNP PARIBAS FORTIS recevable mais non fondée ;

Dire pour droit que les motifs de la rupture unilatérale du contrat de travail envisagé ne sont pas étrangers à l'indépendance de Madame P dans l'exercice de sa fonction de conseiller en prévention et n'autorise dès lors pas le licenciement de Madame P pour ces motifs ;

Condamne la S.A. BNP PARIBAS FORTIS aux dépens, liquidés dans le chef de Madame F à la somme de 1.440 € correspondant à l'indemnité de procédure, ainsi qu'à la somme de 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ».

III. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

BNP PARIBAS FORTIS a fait appel le 21 août 2017 du jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 8 août 2017.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le jugement a été notifié par un pli judiciaire envoyé le 9 août 2017 et présenté le 11 août 2017 ; le délai d'appel a donc été respecté.



Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance présidentielle du 28 septembre 2017.

Le Docteur P a déposé ses conclusions le 11 octobre 2017, ses conclusions de synthèse le 30 octobre 2017, ainsi qu'un dossier de pièces.

BNP PARIBAS FORTIS a déposé ses conclusions le 23 octobre 2017, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 2 novembre 2017 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

IV. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

BNP PARIBAS FORTIS demande à la cour du travail de mettre à néant le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 8 août 2017 et :

- de déclarer la demande originaire recevable et fondée ;
- de dire pour droit que les motifs de la rupture unilatérale du contrat de travail envisagée sont étrangers à l'indépendance de madame P dans l'exercice de sa fonction de conseiller en prévention ;
- et donc de l'autoriser à rompre unilatéralement le contrat de travail de madame P moyennant respect des dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- de condamner madame P aux dépens des deux instances,

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Le contexte : le service interne et le service externe de prévention et de protection au travail

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail impose à chaque employeur l'obligation de créer un service interne pour la prévention et la protection au travail. Ce service a pour mission d'assister l'employeur et les travailleurs lors de l'application des mesures visées aux articles 4 à 32 *vicies* de la loi, en ce



qu'elles ont trait au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail¹. Le service interne comprend un ou plusieurs conseillers en prévention².

Si le service interne ne peut pas exécuter lui-même toutes les missions qui lui ont été confiées en vertu de la loi du 4 août 1996 et de ses arrêtés d'exécution, l'employeur doit faire appel, en complément, à un service externe agréé de prévention et de protection au travail³. Au sein de ce service sont instituées des sections distinctes dont l'une est chargée de la surveillance médicale des travailleurs⁴.

La surveillance de la santé des travailleurs vise la promotion et le maintien de la santé des travailleurs par la prévention des risques. La réglementation décrit les missions confiées au service de surveillance de la santé⁵. Elle précise que ces missions et tâches sont exécutées par le service interne ou par le service externe⁶.

L'employeur qui décide, de sa propre initiative ou qui décide à la demande du comité, de confier des missions du service interne à un service externe, demande au préalable l'avis du ou des comité(s) compétent(s).

En cas de désaccord, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance. Ce fonctionnaire entend les parties et tente de concilier les positions. En absence de conciliation, le fonctionnaire chargé de la surveillance émet un avis qui est communiqué à l'employeur par pli recommandé.

L'employeur informe le comité de l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance dans un délai de trente jours à dater de la notification, avant de prendre la décision⁷.

¹ Article 33, § 1^{er}, de la loi.

² Article 37 de la loi.

³ Article 33, § 2, de la loi.

⁴ Article 40, § 1^{er}, de la loi.

⁵ Article 3 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, tel qu'il était en vigueur au moment des faits (il est intégré depuis le 12 juin 2017 dans le Code du bien-être au travail, I-4-2) ; article 6 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail tel qu'il était en vigueur au moment des faits (il est intégré depuis le 12 juin 2017 dans le Code du bien-être au travail, II-1-5).

⁶ Article 8 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail tel qu'il était en vigueur au moment des faits (il est intégré depuis le 12 juin 2017 dans le Code du bien-être au travail, II-1-7).

⁷ Article 3 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail, tel qu'il était en vigueur au moment des faits (il est intégré depuis le 12 juin 2017 dans le Code du bien-être au travail, II.3).



2. Les principes relatifs au licenciement d'un conseiller en prévention

Les motifs de licenciement admis

En vertu de l'article 3 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention, l'employeur ne peut rompre le contrat du conseiller en prévention ou l'écarter de sa fonction que pour des motifs qui sont étrangers à son indépendance ou pour des motifs qui démontrent qu'il est incompetent à exercer ses missions et pour autant que les procédures visées par cette loi soient respectées.

La charge de la preuve des motifs pour lesquels le licenciement est envisagé incombe à l'employeur⁸.

Le contrôle que les juridictions du travail sont appelées à exercer sur le motif du licenciement du conseiller en prévention est un contrôle de pleine juridiction, et non un contrôle marginal, c'est-à-dire limité à une illégalité manifeste. Le contrôle de pleine juridiction n'est cependant pas un contrôle d'opportunité par lequel le juge se substituerait à l'employeur dans ses choix de gestion⁹.

La notion d'indépendance du conseiller en prévention

Le principe de l'indépendance du conseiller en prévention du service interne et du service externe est posé par l'article 43 de la loi du 4 août 1996¹⁰ : « Les conseillers en prévention remplissent leur mission en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs. Ils ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités en tant que conseillers en prévention ».

Au sujet de l'indépendance des conseillers en prévention, les travaux préparatoires de la loi du 4 août 1996 indiquent : « Cet article comporte une disposition fondamentale concernant les conseillers en prévention. Ils doivent remplir leur mission en toute indépendance à l'égard de l'employeur et des travailleurs. Cette règle est essentielle afin qu'ils puissent remplir leur devoir de conseiller expert tant à l'égard de l'employeur qu'à l'égard des travailleurs. C'est pourquoi, l'exercice de cette mission ne peut pas davantage comporter un préjudice pour eux »¹¹.

Les travaux préparatoires de la loi du 20 décembre 2002 explicitent la notion d'indépendance du conseiller en prévention de la manière suivante :

⁸ Article 5 de la loi.

⁹ Comp. C.trav. Mons, 24 février 2017, *J.T.T.*, p. 217.

¹⁰ Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

¹¹ Exposé des motifs de la loi du 4 août 1996, *Doc. parl. Ch.*, 1995, 71/1, p. 28.



« Il est clair que les conseillers en prévention ne peuvent subir de préjudice en raison de leur fonction et doivent remplir leurs missions en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs »¹².

« La notion d'indépendance doit être interprétée sous l'angle de l'exercice de la fonction. Cela veut dire qu'elle a les caractéristiques suivantes :

- la liberté pour le conseiller en prévention de choisir, sur base de sa formation, les moyens nécessaires afin de pouvoir donner des avis fondés en matière de prévention;
- le droit de recevoir des informations ;
- la liberté de donner des avis objectifs qui ne tiennent, dès lors, pas nécessairement compte des intérêts différents de l'employeur et des travailleurs, mais qui ont pour objectif de servir l'intérêt général, dans le cas présent, le bien-être au travail »¹³.

« Les textes proposés ne visent pas à empêcher tout licenciement des conseillers en prévention. L'article 4 du projet n° 2031 règle en effet les hypothèses où les conseillers en prévention peuvent être licenciés.

Ces derniers ne peuvent toutefois pas être licenciés dans le cadre de la mission particulière qui leur est confiée et ce, afin de leur permettre d'exercer celle-ci en toute indépendance »¹⁴.

Les procédures imposées par la loi du 20 décembre 2002

En vertu de l'article 5 de la loi, l'employeur qui envisage de rompre le contrat d'un conseiller en prévention, est tenu, simultanément:

1° de communiquer au conseiller en prévention concerné, par lettre recommandée, les motifs pour lesquels il veut mettre fin au contrat ainsi que la preuve de ces motifs;

2° de demander par lettre recommandée aux membres du comité ou des comités dont l'accord préalable sur la désignation doit être demandé, leur accord préalable quant à la résiliation du contrat et de leur communiquer une copie de la lettre qui a été envoyée au conseiller en prévention concerné.

L'article 7, § 1^{er}, de la loi prévoit qu'en cas de désaccord du comité ou si le comité ne s'est pas prononcé dans un délai raisonnable, l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat. Si

¹² Exposé des motifs de la loi du 20 décembre 2002, *Doc. parl. Ch.*, 50-2032/001 et 2033/001, p. 8.

¹³ *Ibid.*, p. 16.

¹⁴ Réponse de la Ministre de l'Emploi et du Travail aux questions des parlementaires, *Doc. parl. Ch.*, 50-2032/002, p. 11.



néanmoins, l'employeur persiste dans son intention de mettre fin au contrat, il applique la procédure visée au § 2, avant de saisir le tribunal du travail.

La procédure visée au § 2 est la suivante :

- L'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance en application de l'article 80 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.
- Ce fonctionnaire entend les parties concernées et tente de concilier les positions de chacune.
- En l'absence de conciliation, ce fonctionnaire donne un avis qui est notifié à l'employeur par lettre recommandée.
- L'employeur informe le comité de l'avis du fonctionnaire dans un délai de trente jours à dater de la notification, avant de prendre la décision.
- La notification est présumée reçue le troisième jour ouvrable qui suit la remise de la lettre à la poste.

L'employeur peut saisir le président du tribunal du travail par citation. Les articles 18 à 21 de la loi déterminent la procédure à suivre devant le tribunal du travail et, en cas d'appel, la cour du travail.

À l'issue de la procédure judiciaire, si le tribunal du travail ou la cour du travail reconnaît que les motifs invoqués par l'employeur sont étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs d'incompétence invoqués sont prouvés, l'employeur peut rompre le contrat, le cas échéant, selon les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (article 8 de la loi).

Si le tribunal du travail ou la cour du travail reconnaît que les motifs invoqués par l'employeur ne sont pas étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs d'incompétence invoqués ne sont pas prouvés, l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat (article 9 de la loi).

3. Application des principes en l'espèce

Les procédures prescrites par la loi du 20 décembre 2002 ont été respectées.

La contestation porte sur les motifs pour lesquels BNP PARIBAS FORTIS envisage de mettre fin au contrat de travail. Il s'agit de déterminer si ces motifs sont, ou ne sont pas, étrangers à l'indépendance du Docteur P. en qualité de conseillère en prévention-médecin du travail.

Le Docteur P. ne soutient pas que la décision, prise par BNP PARIBAS FORTIS, de confier désormais le service de surveillance de la santé à un service externe pour la



prévention et la protection au travail a été prise pour des motifs touchant à l'indépendance des conseillers en prévention qui exerçaient au sein du service interne.

Elle ne prétend pas non plus que la Banque a l'intention de la licencier en représailles à sa dénonciation des effets de l'externalisation du service de surveillance de la santé. En tout état de cause, aucun élément du dossier ne l'indique.

Le Docteur P fait essentiellement valoir que l'intention de la licencier repose non seulement sur la suppression du service de santé au sein du service interne de prévention et de protection de la Banque, mais également sur son refus d'être transférée vers le service externe IDEWE. Or, elle justifie ce refus par la réduction des possibilités d'action et donc de la qualité de la surveillance de la santé des travailleurs par les conseillers en prévention-médecins du travail s'ils acceptaient de travailler au sein du service externe, ce qui porte atteinte selon elle à son indépendance dans l'exercice de ses missions de conseillère en prévention-médecin du travail.

BNP PARIBAS FORTIS conteste cette argumentation en droit et en fait.

En fait, la Banque conteste que l'externalisation entraînera une baisse de la qualité du service de médecine du travail.

Le seul fait que l'externalisation répond à une logique économique et qu'elle permet une réduction de coût ne permet pas de présumer qu'elle entraînera une baisse de la qualité du service de médecin du travail.

La Banque souligne que l'ensemble des missions légales obligatoires seront accomplies par le service externe. Il résulte effectivement de la loi du 4 août 1996 et de la réglementation rappelée ci-dessus¹⁵ que le service externe est tenu d'accomplir toutes les missions prévues par la loi avec le niveau de qualité exigé par la loi, qui comporte des garanties notamment quant aux moyens à y consacrer et quant à l'indépendance des conseillers en prévention-médecins du travail du service externe. Aucun élément du dossier ne permet de craindre que le service externe agréé auquel la Banque a désormais recours ne satisfasse pas aux exigences posées par la loi et par la réglementation.

Certaines missions légales du service de surveillance de la santé ont été supprimées par une modification de la réglementation. Il s'agit en particulier de l'examen périodique obligatoire pour tous les travailleurs qui utilisent habituellement un écran¹⁶. Ceci est sans lien avec l'indépendance des conseillers en prévention-médecins du travail.

¹⁵ En particulier l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail, intégré depuis le 12 juin 2017 dans le Code du bien-être au travail, II.3.

¹⁶ Article 7 de l'arrêté royal du 27 août 1993 relatif au travail sur des équipements à écran de visualisation, modifié par l'article 24 de l'arrêté royal du 24 avril 2014, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2016.



Certaines missions seront accomplies par le service externe selon des modalités différentes. Notamment, les consultations médicales auront lieu dans les locaux du service externe, sur rendez-vous, et non plus dans les locaux de la Banque. Si ce changement présente un inconfort pour les travailleurs, il est sans lien avec l'indépendance des conseillers en prévention-médecins du travail.

La Banque expose que le service externe accomplira non seulement les tâches légalement obligatoires, mais également d'autres tâches dont la Banque souhaite la continuité, ainsi que des tâches nouvelles (supplémentaires).

La pièce 1, annexe 9 de la Banque a été soumise aux CPPT en octobre 2016¹⁷. Elle détaille le sort des « activités extra-légales » du service de surveillance de la santé. Il en ressort qu'aucune activité n'est purement et simplement supprimée, mais que les modalités de certaines sont modifiées et que quelques initiatives nouvelles seront prises (par exemple la campagne annuelle de vitalité).

Bien qu'il ne soit pas aisé d'apprécier cette question de l'extérieur, la cour estime, sur la base des pièces qui lui sont fournies, que la réduction des possibilités d'action et donc de la qualité de la surveillance de la santé des travailleurs par les conseillers en prévention-médecins du travail n'est pas établie.

Cette appréciation est confortée par l'opinion émise par le fonctionnaire compétent au sein de la Direction Contrôle du bien-être au travail, qui a estimé que rien ne prouve qu'une externalisation en soi détériorera le bien-être des travailleurs au sein du groupe BNP Paribas Fortis.

Dès lors, il n'apparaît pas que le refus du Dr P de passer au service d'IDEWE soit justifié par des motifs en lien avec son indépendance en qualité de conseillère en prévention-médecin du travail au sein de BNP PARIBAS FORTIS.

L'exécution du contrat de travail qui liait le Docteur F et la Banque ne peut être poursuivie en raison de la suppression du service interne de surveillance de la santé au sein duquel le Docteur P œuvrait, qui a eu pour conséquence la disparition de sa fonction au sein de la Banque. Étant donné que le Docteur P n'a pas marqué son accord sur les solutions alternatives proposées, à savoir un transfert au service d'IDEWE ou un départ négocié, la Banque n'a d'autre choix que de la licencier dans le respect des dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Ce motif de licenciement est étranger à l'indépendance du Docteur F en sa qualité de conseillère en prévention-médecin du travail.

¹⁷ Cette pièce est plus récente et plus précise que la pièce 24 du dossier de la Banque, qui traite du même sujet.



Il y a dès lors lieu de réformer le jugement attaqué et de déclarer la demande originaire de la Banque fondée.

4. Les dépens

La Banque ayant finalement obtenu gain de cause, les dépens des deux instances doivent être payés ou remboursés par le Docteur P à la Banque, à savoir :

- 145,51 euros : frais de citation à rembourser à la Banque
- 1.440 euros : indemnité de procédure de première instance
- 20 euros : contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne pour la première instance
- 1.440 euros : indemnité de procédure d'appel
- 20 euros : contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne pour l'instance d'appel
- Total : 3.065,51 euros.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable et fondé ;

Dit pour droit que le motif de rupture du contrat de travail invoqué par BNP PARIBAS FORTIS dans la citation introductive d'instance est étranger à l'indépendance du Docteur P au sens de l'article 3 de la loi du 20 décembre 2002 ;

Condamne le Docteur P à payer à BNP PARIBAS FORTIS les dépens des deux instances, liquidés à 3.065,51 euros à ce jour.

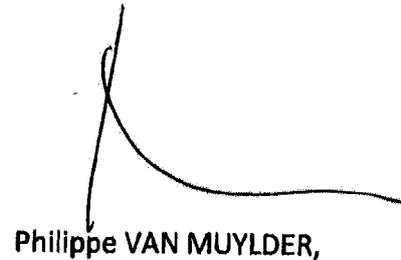


Ainsi arrêté par :

Fabienne BOUQUELLE, conseillère,
Jean-Christophe VANDERHAEGEN, conseiller social au titre d'employeur,
Philippe VAN MUYLDER, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Christiane EVERARD, greffière

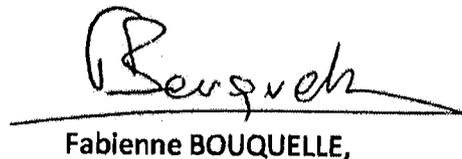


Christiane EVERARD,



Philippe VAN MUYLDER,

Jean-Christophe VANDERHAEGEN,



Fabienne BOUQUELLE,

Monsieur Jean-Christophe VANDERHAEGEN, Conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire l'arrêt sera signé par Monsieur Philippe VAN MUYLDER, Conseiller social au titre d'employé, et Madame BOUQUELLE, conseillère

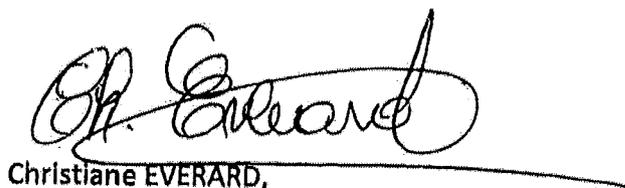
Le Greffier,



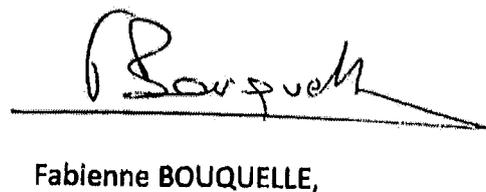
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 2ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 16 novembre 2017, où étaient présents :

Fabienne BOUQUELLE, conseillère,

Christiane EVERARD, greffière



Christiane EVERARD,



Fabienne BOUQUELLE,

